



2025, 14 (1), 415-435 | Araştırma Makalesi

Hemşirelerin Adalet Algısı ile Örgüte Güveni Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracılık Rolü

Ferhat Onur Ağaoglu¹

Murat Baş²

Sinan Tarsuslu³

Öz

Türkiye'ye mülteci akını sonrası artan popülasyon ve yüksek enflasyon baskısı gibi nedenlerle birlikte ülkedeki sağlık çalışanları zor çalışma şartları ile karşı karşıyadır. Bu şartlarda hemşirelik mesleğinde örgütsel vatandaşlık davranışının adalet algısı ile örgütsel güven arasındaki aracılık rolü analiz edilerek örgütsel vatandaşlık davranışlarının hemşirelik mesleğindeki öneminin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni adalet algısı, bağımsız değişkeni örgütsel güven ve aracı değişkeni örgütsel vatandaşlık davranışı oluşturmaktadır. Kesitsel nitelikteki bu çalışma; tanımlayıcı-ilişki aracı türünde tasarlanmıştır. Türkiye'nin doğu bölgesinde yer alan devlet ve eğitim ve araştırma hastanelerinde görev yapan 422 hemşireye ulaşılarak gerçekleştirilmiştir. Hemşirelerin adalet algılarının örgüte olan güvenlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ($\beta = 1.18$, $t = 22.65$, $p < .01$), hemşirelerin adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve pozitif olarak etkilediği ($\beta = .32$, $t = 8.08$, $p < .01$), hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel güven üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu ($\beta = .42$, $t = 5.29$, $p < .01$) ve son olarak hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının adalet algısı ile örgütsel güven arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu ($\beta = .13$, Sobel $z = 4.61$, $p < .01$) tespit edilmiştir. Hemşirelerdeki örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışıyla birlikte örgütsel güvenin artırılabilirliği ve bu noktada hemşirelik mesleğinde örgütsel vatandaşlık bilincinin geliştirilmesiyle birlikte çalışma ortamlarında adaletin ve güvenin artan oranda yeniden tahsis edilebileceği belirlenmiştir. Bu çalışma Türkiye sağlık sisteminin içinde bulunduğu sürecin, hızla olumsuz yönde değişmesi sonucu, hemşirelerin adalet algısı, örgütsel güven ve vatandaşlık bilinçlerinin tespiti ve bu durumun düzeltilmesine yönelik çeşitli politika önerilerinin sunulmasını içermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler, Sağlık İşletmeleri, Adalet algısı, Örgütsel güven, Örgütsel vatandaşlık

Ağaoglu, F. O., Baş, M., & Tarsuslu, S. (2025). Hemşirelerin Adalet Algısı ile Örgüte Güveni Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracılık Rolü. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 14(1), 415-435. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1587865>

| | |
|---|------------|
| Geliş Tarihi | 19.11.2024 |
| Kabul Tarihi | 14.03.2025 |
| Yayın Tarihi | 28.03.2025 |
| *Bu CC BY-NC lisansı altında açık erişimli bir makedir. | |

- 1 Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi, Erzincan, Türkiye, fagaoglu@erzincan.edu.tr, ORCID:0000-0001-5366-6154
- 2 Doç. Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi, Erzincan, Türkiye, murat.bas@erzincan.edu.tr, ORCID:0000-0002-9479-4571
- 3 Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniv., Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, Erzincan, Türkiye, sinan.tarsuslu@erzincan.edu.tr, ORCID:0000-0003-0018-1430



2025, 14 (1), 415-435 | Research Article

The Mediating Role of Organisational Citizenship in the Relationship Between Nurses' Perception of Justice and Trust in Organisation

Ferhat Onur Ağaoglu ¹

Murat Baş ²

Sinan Tarsuslu ³

Abstract

After the influx of refugees to Türkiye, health workers in the country are faced with difficult working conditions due to reasons such as increasing population and high inflation pressure. In these conditions, it is aimed to determine the importance of organizational citizenship behaviours in the nursing profession by analysing the mediating role of organizational citizenship behaviours between perception of justice and organizational trust. The dependent variable of the study is perception of justice, the independent variable is organizational trust and the mediating variable is organizational citizenship behaviour. This cross-sectional study was designed in descriptive-relational mediator type. It was conducted by reaching 422 nurses working in a state and a training and research hospital in the eastern region of Türkiye. Data were collected from the participants using demographic information, perception of justice, organizational trust and organizational citizenship scales. The analysis was tested through PROCESS Macro programme. Nurses' perceptions of justice positively and significantly affected their trust in the organization ($\beta = 1.18, t = 22.65, p < .01$), nurses' perceptions of justice significantly and positively affected their organizational citizenship behaviour ($\beta = .32, t = 8.08, p < .01$), nurses' organizational citizenship behaviours had a significant and positive effect on organizational trust ($\beta = .42, t = 5.29, p < .01$) and finally, nurses' organizational citizenship behaviours had a mediating role in the relationship between perceptions of justice and organizational trust ($\beta = .13, Sobel z = 4.61, p < .01$). It was determined that the perception of justice and organizational trust can be increased through organizational citizenship behaviours in nurses and at this point, with the development of organizational citizenship awareness in the nursing profession, justice and trust can be increasingly reallocated in working environments. This study includes the determination of the perception of justice, organizational trust and citizenship consciousness of nurses as a result of the rapid negative changes in the process in which the Turkish health system is in, and the presentation of various policy recommendations for the correction of this situation.

Keywords: Nurses, Healthcare Institutions, Perception of justice, Organizational trust, Organizational citizenship

Ağaoglu, F. O., Baş, M., & Tarsuslu, S. (2025). The Mediating Role of Organisational Citizenship in the Relationship Between Nurses' Perception of Justice and Trust in Organisation, *Journal of the Human and Social Science Researches*, 14(1), 415-435. <https://doi.org/10.15869/jitobiad.1587865>

| | |
|---|------------|
| Date of Submission | 19.11.2024 |
| Date of Acceptance | 14.03.2025 |
| Date of Publication | 28.03.2025 |
| *This is an open access article under the CC BY-NC license. | |

- 1 Asst. Prof., Erzincan Binali Yıldırım University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Health Management, Erzincan, Türkiye, fagaoglu@erzincan.edu.tr, ORCID:0000-0001-5366-6154
- 2 Assoc. Prof., Erzincan Binali Yıldırım University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Health Management, Erzincan, Türkiye, murat.bas@erzincan.edu.tr, ORCID:0000-0002-9479-4571
- 3 Asst. Prof., Erzincan Binali Yıldırım University, Vocational School of Health Services, Medical Documentation and Secretariat, Erzincan, Türkiye, sinan.tarsuslu@erzincan.edu.tr, ORCID:0000-0003-0018-1430

Giriş

Ortadoğu'da oluşan istikrarsızlıklar, çatışmalar ve savaşlar sonucu bireylerin coğrafi hareketlilik yaşamaları kaçınılmaz olmuştur. Suriye, Afganistan ve Pakistan gibi iç kargaşalar yaşayan ülkelerin kaynaklık ettiği uluslararası göçlerin önemli duraklarından biri de Türkiye'dir. Jeopolitik konumu itibariyle Avrupa Birliği ülkeleri ile göçmen akımları arasında tampon bir bölge durumunda olan Türkiye; 4 milyon 643 bin göçmene ev sahipliği yapmaktadır (Turkish Presidency of Migration Management, 2023). Bölgedeki ülkelere aldıkları yoğun mülteciler akımına paralel olarak sağlık sektöründe ciddi oranda artan iş yükü şartları oluşmaktadır.

Artan iş yükünün yanında 2023 yılında ülkede %64,77 (TUİK, 2024) olarak açıklanan ve hızla yükselen enflasyon oranı, Türk lirasının Amerikan doları karşısında değerinin hızlı düşüşü; toplumları ekonomik olarak olumsuz etkilemektedir. Bununla beraber pahalılaştıran hizmet ve ürünler ülke vatandaşları için hayat şartlarını zorlaştırmaktadır.

COVID-19 salgını, Türkiye'de sağlık profesyonellerinin karşılaştığı problemleri daha da gün yüzüne çıkarmış ve olumsuz yönde izler bırakmıştır. Salgınla birlikte ruh sağlığı, stres düzeyleri ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisini; kaygı, tükenmişlik ve aşı kaygısı gibi faktörlerin hemşirelerin iyilik halini etkilediği belirlenmiştir (Güleroğlu vd., 2021, s.45). Bu zorlukların sonucu olarak; hemşireler için göç olgusu bu sorunları çözmenin ve başka yerlerde daha iyi fırsatlar aramanın bir yolu olarak görmeleri doğal kabul edilebilir.

Bu gibi durumların beraberinde getirdiği sağlık profesyonellerinin motivasyon düşüklüğü, istifa sayılarındaki yükseliş ve Avrupa Birliği ülkelerine göç taleplerindeki artışlar, ülkenin sağlık sistemindeki önemli problemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik koşullar, siyasi istikrar ve sosyal faktörler gibi dış faktörler hemşirelerin daha iyi beklentiler arayışı içinde göç etme kararlarını etkilemektedir (Öncü vd.,2021, s.12). Hekimler, hemşireler ve diğer sağlık çalışanları da dahil olmak üzere çalışanların Türkiye'den diğer ülkelere hareketi, ülkedeki sağlık iş gücü, hasta bakımı ve genel sağlık sistemi üzerindeki etkisine ilişkin endişeleri artırmaktadır (Kallström vd.,2021, s.202).

Hemşireler arasında problemlerin, istifaların ve göçün nedenlerini anlamak; onların problemlerinin nasıl çözüleceğini ve motivasyonun nasıl artırılacağı konusunda değerli bakış açıları sunabilir. Bu noktada hemşirelerin tutum, davranış ve genel iş doyumlarının şekillenmesinde adalet algısı ciddi bir rol oynar (Bayer ve Şahin, 2020, s.123). Araştırmanın bir diğer değişkeni örgüte güven ise; çalışanların kuruma bağlılıklarını, motivasyonlarını ve örgütsel hedeflerine ulaşmada etkin bir rol oynar (Moghaddam vd.,2012, s.89). Son olarak çalışanların iş yerlerine bağlılıkları, örgütün genel etkinliğine ve refahına gönüllü katkıları olarak ifade edilen örgütsel vatandaşlık araştırmanın son değişkeni olarak ifade edilmektedir (Hidayah ve Harnoto, 2018, s.175). Bu şekilde ifade edilen değişkenlerin ilişkisi üzerinden tasarlanan bu çalışmada; mevcut problemlere çözüm üretme aşamasında önemli politika çıkarımları oluşturulması hedeflenmiştir. Hemşirelik mesleğinde değişen şartlar sonucu adalet algılamalarının, örgüte güvenin ve örgütsel vatandaşlık bilinçlerinin araştırılmasına ve bu ilişkiden çıkarımlar yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Güncel yazında hemşirelerin adalet algısı, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri ele alan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Ali, 2016, s.3; Chang, 2014, s.336; Rajabi vd., 2017, s.206; Song ve Seomun, 2014, s.239; Zeng vd., 2022, s.5; Hızarcıoğlu ve Güney, 2022, s.933; Karakulle vd., 2022, s.2051). Bu çalışmalar genel olarak örgütsel adaletin, güven duygusu ve vatandaşlık

davranışları üzerindeki etkilerine dikkat çekmekte; ancak bu üç değişkenin aynı model içinde nasıl etkileştiğini özellikle hemşirelik bağlamında ve hızla değişen sosyoekonomik şartlar altında yeterince açıklayamamaktadır. Nitekim bazı araştırmalar (örneğin, Ali, 2016, s.5) yalnızca adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini, diğerleri (Chang, 2014, s.337) adalet algısı ile örgütsel güven ilişkisini ele almaktadır. Ancak bu ilişkilere örgütsel vatandaşlığın aracılık rolünü dâhil eden kapsamlı modeller oldukça sınırlı kalmaktadır. Bu çalışma ise Türkiye'nin doğu bölgesinde, yüksek iş yükü ve hızlı enflasyon baskısı (TUİK, 2024) gibi spesifik koşullarda görev yapan hemşireler üzerinde gerçekleştirilen ampirik bulgularla, adalet algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişkiye örgütsel vatandaşlık davranışının ne ölçüde aracılık ettiğini test ederek literatüre yeni ve kapsamlı bir katkı sunmaktadır. Böylece araştırma, benzer konuları ele alan önceki çalışmaların odaklanmadığı zorlu çalışma koşulları altında; hemşirelerin örgüte duydukları güvenin artırılması ve örgütsel vatandaşlık bilincinin geliştirilmesi için politika önerileri oluşturabilmeyi hedeflemektedir. Bu sayede araştırma benzer araştırmaların eksik bıraktığı bir boşluğu doldurarak hem kuramsal hem de uygulamalı alana önemli bir özgün katkı sağlamayı da hedeflemektedir.

Araştırmanın ilk aşamasında, çalışmanın kuramsal temelleri ve ilgili literatür çerçevesi açıklanarak adalet algısı, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. İkinci aşamada, araştırmanın yöntemi ayrıntılı biçimde ortaya konulmuş; evren ve örneklem seçimi, veri toplama araçları ile verilerin analizinde kullanılan yöntemler açıklanmıştır. Üçüncü aşamada ise elde edilen bulgular sunularak hipotez testleri yapılmış ve verilerin istatistiksel analiz sonuçları irdelenmiştir. Son kısımda ise bulguların genel bir değerlendirmesi, literatür ile karşılaştırmaları ve uygulamaya dönük öneriler yer almış ve ayrıca araştırmanın kısıtlılıkları ile geleceğe yönelik çalışma önerileri tartışılmıştır.

Teorik Çerçeve

Hemşirelik mesleğinde adalet algısı (organisational justice); kurum içindeki dağıtım, prosedür ve etkileşim süreçlerinin hakkaniyetli bir şekilde yürütülmesine ilişkin algıları yansıtmaktadır (Ali, 2016, s.3; Chang, 2014, s.336). Hemşireler, çalışma ortamlarında adil bir ücret ve ödül dağıtımı, nöbet çizelgesinde eşitlik, insan ilişkilerinde saygı ve dürüstlük gibi uygulamalara maruz kaldıklarında, kurumlarına yönelik olumlu tutumlar geliştirebilmektedirler (Song ve Seomun, 2014, s.239). Söz konusu olumlu tutumlar hemşirelerin örgüte olan duygusal bağlılığını arttırırken adaletsizlik algısı ise çalışanlarda güvensizlik ve motivasyon kaybına yol açabilmektedir (Wardana vd., 2023, s.421; Hsieh vd., 2024, s.1; Zeng vd., 2022, s.5; Zhu vd., 2015, s.2015). Adalet algısının yüksekliği yalnızca hemşirelerin memnuniyet düzeylerini değil aynı zamanda örgütsel hedeflere gönüllü katkıda bulunma eğilimlerini de şekillendirmekte ve böylelikle örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) açısından kritik bir temel oluşturmaktadır (Khalifa ve Awad, 2018, s. 31; Diposentono vd., 2023, s.327; Lv vd., 2012, s.1295).

Örgütsel güven, çalışanların kurumlarına ve yöneticilerine duyduğu inancın derinlikli bir ifadesi olup hemşirelerin iş yerine bağlılığı ve ekip ruhu geliştirmesi üzerinde belirleyici bir role sahiptir (Porter vd., 2024, s.612; Rustianah vd., 2024, s.701; Akgerman ve Sönmez, 2020, s. 183; Rajabi vd., 2017, s.206). Araştırmalar özellikle adalet algısı ile örgütsel güven arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğunu ve bu iki değişkenin birlikte hemşirelerde gözlemlenen örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı biçimde

etkilediğini göstermektedir (Top ve Tekingündüz, 2018, s.559). Hemşirelerin örgütle kurdukları güven temelli ilişki güven ortamını besleyen adil uygulamalar sayesinde daha da güçlenmekte ve bu güçlenmiş ilişki; hemşirelerin iş tanımları dışında kalan gönüllü görevleri yerine getirme istekliliğini de artırmaktadır (Chen vd., 2015, s.4). Dolayısıyla adalet algısının örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkileri bulunduğu ve bu etkileşimin özellikle sağlık kurumlarının hizmet kalitesi ve çalışanların mesleki tatmini açısından kritik öneme sahip olduğu ifade edilebilir (Song ve Seomun, 2014, s.239).

Araştırmada hemşirelerin adalet algısı ile örgüte olan güvenleri arasındaki ilişkide, örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünü incelenmek amaçlanmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında hemşirelerin adalet algıları ile örgütsel güven düzeyleri, adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla örgütsel güven seviyeleri arasındaki ikili ilişkilerin irdelenmesi de hedeflenmiştir.

Araştırma problemleri olarak "Hemşirelerin adalet algıları örgüte olan güvenlerini etkilemekte midir? Muhtemel bir etki varsa bu ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü bulunmakta mıdır?" sorularına cevaplar aranılmıştır. Bu çerçevede de aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

1. Hemşirelerin adalet algısı ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişki

H1: Hemşirelerin adalet algısı ile örgütsel güvenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

2. Hemşirelerin adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki

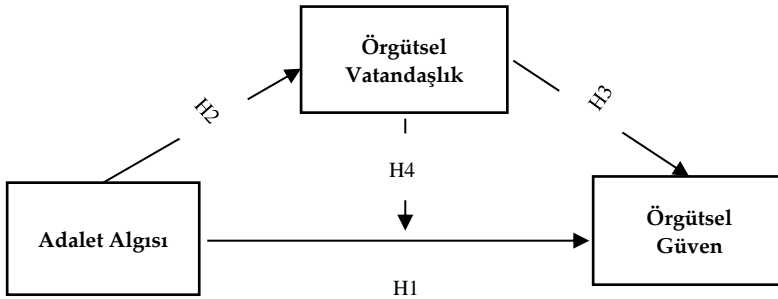
H2: Hemşirelerin adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

3. Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişki

H3: Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güvenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

4. Örgütsel vatandaşlığın aracılık rolü

H4: Hemşirelerin adalet algısı ile örgütsel güvenleri arasındaki dolaylı ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışlarının aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma modeli

Yöntem

Kesitsel nitelikte olan bu çalışma tanımlayıcı-ilişki arayıcı türde tasarlanmıştır. Araştırmanın ana kütesini Erzincan ilinde afilyasyon yönetmeliğine göre hizmet sunan eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan hemşire unvanına sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitim araştırma hastanesinin personel işleri sorumlularından alınan veriler ışığında toplam 555 hemşirenin görev yaptığı tespit edilmiştir. Araştırmada basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü için %95 güven aralığında ve %5 hata oranı göz önüne alındığında (Kalaycı, 2010) en az 227 hemşireden veri toplanması yeterli görülmüştür.

Araştırma verileri toplanmadan önce Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları etik kurulundan çalışmanın etik yönden uygun olduğuna dair görüş alınmıştır (Etik no:04/21). Ayrıca araştırmanın yürütüldüğü kurumdan hemşirelerin nöbet değişim veya mola saatlerinde anketin uygulanabilmesi için yazılı izin alınmıştır. Son olarak hemşirelere, araştırmanın amacı açıklandıktan sonra sözlü onam alınarak araştırmanın veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir.

Hemşirelere Nisan -Haziran 2023 ayları içinde Google Forms aracılığıyla ve yüz yüze yöntemlerle 555 anket formu dağıtıldı ve gönderildi. Dağıtılan anket formlarından 482 tanesinden geri dönüş sağlandı. Toplanan anket formları incelendiğinde eksik, hatalı doldurulan veya boş olarak teslim edilen anketler ayıklandığında 422 anket araştırmaya dâhil edildi ve analize tabi tutuldu. Son olarak toplam evren düşünüldüğünde anket formlarından geri dönüt oranı %76 olarak tespit edildi.

Araştırma amacına yönelik veri toplanırken dört bölümden oluşan ölçek kullanılmıştır. Anket hazırlanırken daha önce geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ölçekler dikkate alınmış ve araştırmada kullanmak için amaca en uygun ölçekler anket formuna dahil edilmiştir. Anket formunun ilk kısmında kişilerin demografik bilgilerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi) tespit etmeye yönelik beş soru ve yazarlar tarafından hemşirelerin genel adalet, güven ve vatandaşlık konusundaki düşüncelerini ölçmeye yönelik yirmi üç soru yer almıştır. Formun ikinci bölümünde Ambrose ve Schminke'nin (2009) yapmış oldukları çalışmalardan faydalanılarak oluşturulan ve 5 ifadenin yer aldığı genel adalet algısı ölçeği kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise, Diapola ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen, McKenzie (2011) tarafından aktarılan 11 soru ve tek boyuttan oluşan örgütsel vatandaşlık ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun son bölümünde ise araştırmanın üçüncü değişkeni olan, Schoorman ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen tek boyut ve 7 ifadeden oluşan örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma verilerinin analizi için AMOS 24, SPSS 22 ve PROCESS 27 eklentisi gibi istatistiki analiz programları kullanıldı. Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik analizlerinin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle frekans analizi yapıldı. Daha sonra değişkenlerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri için öncelikle her bir ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı olan cronbach alpha değeri tespit edildi. Ardından ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapıldı. Daha sonra hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla değişkenler arasında korelasyon analizleri gerçekleştirildi. Son aşamada ise model 4 kullanılarak araştırmanın aracılık rolü test edildi.

Araştırmada bağımlı değişkeni adalet algısı, bağımsız değişkeni örgütsel güven ve aracı değişkeni örgütsel vatandaşlık davranışı oluşturmaktadır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklere ait geçerlilik/güvenirlilik analizlerine, toplanan veriler sonucunda elde edilen bulgulara ve en nihayetinde hipotez testlerine (aracılık) yer verilmiştir.

Hemşirelere ait demografik bulgular

Hemşirelere yöneltilen demografik sorular kapsamında elde edilen frekans analizi sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Hemşirelerin demografik verileri

| n: 422 | n | % | \bar{X} | s.s |
|----------------------|-----|------|-----------|-----|
| Cinsiyet | | | 1.45 | .49 |
| Erkek | 189 | 44,8 | | |
| Kadın | 233 | 55,2 | | |
| Yaş | | | 2.15 | .74 |
| 18-28 yaş arası | 79 | 18,7 | | |
| 29-39 yaş arası | 213 | 50,5 | | |
| 40-50 yaş arası | 118 | 28,0 | | |
| 51 yaş ve üstü | 12 | 2,8 | | |
| Medeni durum | | | 1.70 | .45 |
| Bekar | 127 | 30,1 | | |
| Evli | 295 | 69,9 | | |
| Eğitim durumu | | | 2.29 | .67 |
| Lise | 46 | 10,9 | | |
| Ön lisans | 126 | 29,9 | | |
| Lisans | 248 | 58,8 | | |
| Lisansüstü | 2 | 0,5 | | |
| Deneyim | | | 2,21 | .98 |
| 1-5 yıl arası | 115 | 27,3 | | |
| 6-10 yıl arası | 159 | 37,7 | | |
| 11-15 yıl arası | 93 | 22,0 | | |
| 16 yıl ve üstü | 55 | 13,0 | | |

Tablo 1’e göre hemşirelerin %55,2’sinin kadın olduğu, %50,5’inin 29-39 yaş aralığında olduğu, %69,9’unun evli olduğu, %58,8’inin lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu ve %37,7’sinin 6-10 yıl arasında deneyimi olduğu belirlenmiştir.

Ortak yöntem varyansı (Common method bias)

Araştırmada öncelikle ortak yöntem varyansının durumu sorgulanmıştır (Podsakoff vd., 2003, s. 881; Lindell ve Whitney, 2001, s. 115). Ortak yöntem varyansı, aynı yöntem içinde kullanılan ölçekler arasındaki sistematik hata sapması olarak ifade edilmektedir (Çizel vd., 2020, s. 7). Ortak yöntem varyansı, araştırmacıların araştırma sonuçlarını yanıltıcı hâle getirebilecek ve geçerliliği azaltabilecek bir durumdur. Bu nedenle, bu tür bir hatayı tanımlamak ve azaltmak önemlidir (Podsakoff vd., 2012, s. 541). Ortak yöntem varyansı,

araştırmanın yapısından ziyade ölçüm yöntemine atfedilebilen varyansı ifade etmektedir. Bu sorunun tespit edilmesinde araştırmacılar tarafından en yaygın kullanılan yöntemlerden biri Harman'ın tek faktör testidir. Harman'ın tek faktörlü testinde, araştırmadaki tüm değişkenler aynı anda açımlayıcı faktör analizine yüklenerek incelenir (Malhotra vd., 2006, s. 1867). Bu tür sistematik hataların varlığını tespit etmek ve etkisini kontrol etmek amacıyla Harman'ın tek faktör testi yöntemi kullanılmıştır. Bu test, varyansın ne kadarının tek bir faktör tarafından açıklandığını incelemektedir. Tek bir faktörün toplam varyansın %50'sinden fazlasını açıklaması, yöntem yanlılığının olası bir işareti olarak kabul edilir ve bu durum ölçüm geçerliliği için bir risk oluşturabilir. Ancak, varyansın %50'den daha azının tek bir faktörle açıklanması, yöntem yanlılığı riskinin düşük olduğunu ve ölçümlerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Podsakoff ve Organ, 1986). Yapılan analiz sonucunda, özdeğerleri birden büyük olan birinci faktörün toplam varyansın yalnızca %40,6'sını açıklıyor olması bu araştırmada ortak yöntem yanlılığı sorununun olmadığını göstermektedir (Chang vd., 2010, s. 32; Lindell ve Whitney, 2001, s. 116).

Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizleri

Araştırmada hipotez testleri yapılmadan önce araştırmanın ölçeklerine ait yapının geçerliliğinin doğrulanması amacıyla, doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu aşamada ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizlerine (DFA) yer verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

| Modeller | X ² | Df | CMIN 3< χ^2 /df<5 | RMSEA <.08 | GFI >.90 | TLI >.90 | SRMR <.08 | CFI >.90 |
|----------------------|----------------|------|---------------------------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| Ölçüm modeli | 557,40 | 207 | 2,69 | 0,08 | 0,83 | 0,90 | 0,07 | 0,94 |
| Adalet algısı | 9,22 | 4 | 2,31 | 0,07 | 0,98 | 0,97 | 0,06 | 0,99 |
| Örgütsel güven | 18,55 | 11 | 1,68 | 0,05 | 0,97 | 0,99 | 0,05 | 0,99 |
| Örgütsel vatandaşlık | 68,21 | 24 | 2,84 | 0,08 | 0,95 | 0,90 | 0,07 | 0,95 |
| Modeller | CR | AVE | MSV | MaxR(H) | | | | |
| Ölçüm modeli | 0.87 | 0.68 | 0.28 | 0.92 | | | | |
| Adalet algısı | 0.92 | 0.71 | 0.32 | 0.84 | | | | |
| Örgütsel güven | 0.97 | 0.78 | 0.19 | 0.90 | | | | |
| Örgütsel vatandaşlık | 0.94 | 0.73 | 0.40 | 0.88 | | | | |

n=422

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait oluşturulan ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin ($X^2/df = 2.69$, RMSEA= 0.08, GFI=0.83, TLI=0.90, CFI=0.94, SRMR=0.07) diğer alternatif modellere ait uyum iyiliği değerlerine göre daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir (Hu ve Bentler, 1999, s. 27; Mishra ve Datta, 2011, s. 39). Elde edilen bu sonuçlar paralelinde, çalışmada kullanılan ölçeklerin ayırt edici özelliğe sahip olduğu ifade edilebilir. CR, bir yapının içsel tutarlılığını değerlendiren bir ölçüttür ve 0.70'in üzerindeki değerler kabul edilebilir olarak görülmektedir (Bagozzi & Yi, 1988). Tablo 2'de sunulan CR değerleri, adalet algısı (0.92), örgütsel güven (0.97) ve örgütsel vatandaşlık (0.94) değişkenlerinin tümünde 0.70 eşik değerinin aşıldığını ve yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. AVE ise bir yapının açıklayabildiği toplam varyans oranını ifade eder ve 0.50'nin üzerinde olması yeterli kabul edilmektedir (Fornell & Larcker, 1981). Tablo 2'deki AVE değerleri incelendiğinde,

adalet algısı (0.71), örgütsel güven (0.78) ve örgütsel vatandaşlık (0.73) değişkenlerinin her birinin yeterli düzeyde geçerliliğe sahip olduğu görülmektedir.

Ölçeklere ait MSV değerleri, AVE değerleriyle karşılaştırıldığında daha düşük olduğunda ayırışım geçerliliğinin sağlandığı kabul edilir. Tablo 2'deki bulgular, tüm değişkenlerde MSV değerlerinin AVE değerlerini aşmadığını ve dolayısıyla gizil değişkenler arasında anlamlı bir ayırışım olduğunu ortaya koymaktadır (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). MaxR(H) ise bir yapının gizil değişkenlerinin, o yapıyı açıklayan göstergelere ilişkin maksimum varyansını temsil eder (Hancock & Mueller, 2001). MaxR(H) değerinin 0.70 veya üzerinde olması, ilgili yapının geçerliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu eşik değer, literatürde güvenilir kabul edilmektedir (Hair et al., 2010). Tablo 2'de sunulan MaxR(H) değerleri incelendiğinde, tüm değişkenler için 0.70'in üzerinde olduğu görülmekte ve bu durum, yapının gizil değişkenlerinin göstergeler üzerindeki tutarlılığını ve ölçüm güvenilirliğini doğrulamaktadır.

Tüm analiz sonuçları, ölçeklerin hem yüksek güvenilirlik hem de güçlü ayırışım geçerliliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, HTMT ve Fornell-Larcker kriterleri ayırışım geçerliliğini desteklerken, CR, AVE, MSV ve MaxR(H) değerleri ilgili yapıların yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Ölçek ortalamaları, korelasyon analizleri ve güvenilirlik

Çalışmada kullanılan ölçeklerin standart sapma, ortalama ve korelasyon değerleri Tablo 3'de gösterilmiştir. Tablo 3'deki bulgular incelendiğinde, araştırmaya ait ölçeklerin güvenilirlik katsayıları parantez içerisinde verilmiştir. Sonuçlara göre adalet algısının cronbach alpha değeri $\alpha=0.70$, örgütsel vatandaşlık davranışının $\alpha=0.70$ ve örgütsel güven düzeyinin $\alpha=0.93$ şeklinde belirlenmiştir. Belirlenen bu değerlerden de anlaşılacağı gibi; ölçeklerin yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları belirtilebilir (Karagöz, 2019, s.1003).

Tablo 3. Ortalama, standart sapma ve korelasyon analizleri

| Ölçekler | M | SD | 1 | 2 | 3 |
|------------------------|------|------|-------|-------|-------|
| 1.Adalet algısı | 3.94 | .69 | (.70) | | |
| 2.Örgütsel vatandaşlık | 4.06 | .45 | .49** | (.70) | |
| 3.Örgütsel güven | 3.73 | 1.02 | .88** | .58** | (.93) |

n=422; **p < .01.

Tablo 3 incelendiğinde hemşirelerin adalet algısının $\bar{X}=3.94$, örgütsel güven düzeylerinin $\bar{X}=3.73$ ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının $\bar{X}=4.06$ ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre hemşirelerin genel adalet algılarının, örgütsel güven ile vatandaşlık davranışlarının iyi düzeyde olduğu ifade edilebilir. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin birbiriyle olan korelasyon değerleri incelendiğinde, hemşirelerin genel adalet algısı ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0.88$; $p<0.01$). Tablo 3'ün ikinci bulgusuna göre hemşirelerin adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=0.49$; $p<0.01$). Tablodaki son bulguya göre, hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güven düzeyleri arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.58$; $p<0.01$).

Hipotezlerin testleri edilmesi

Araştırma hipotezleri dört aşamada test edilmiştir. Birinci aşamada araştırmanın bağımsız değişkeni olan adalet algısı ile sonuç değişkeni olan örgütsel güvenin birbirleri arasındaki etkileşimi incelenmiştir (Hipotez 1). İkinci aşamada, bağımsız değişken olan adalet algısı ile aracı değişken olan örgütsel vatandaşlık değişkenleri arasındaki etkileşim incelenmiştir (Hipotez 2). Üçüncü aşamada aracı değişken olan örgütsel vatandaşlık ile sonuç değişkeni olan örgütsel güven arasındaki etkileşim sorgulanmıştır (Hipotez 3). Son aşamada ise adalet algısı ile örgütsel güven arasındaki dolaylı ilişkide örgütsel vatandaşlığın aracı model olup olmadığı test edilmiştir (Hipotez 4).

Aracılık analizleri

Araştırmanın ölçeklerine ait korelasyon analizleri ve doğrulayıcı faktör analizlerinin ardından, araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla Hayes (2013) tarafından geliştirilen PROCESS Makro analiz programı kullanıldı ve Bootstrap yöntemini esas alınarak regresyon analizleri gerçekleştirildi. Analizde ilk olarak SPSS Process Macro programında yer alan modeller arasından 4 numaralı model seçildi ve 5000 yeniden örneklem seçeneği kullanılarak regresyon analizleri yapıldı. Regresyon analizine dair elde edilen aracılık sonuçları Tablo 4'te ifade edilmiştir.

Tablo 4. Aracılık etkisine ait regresyon sonuçları

| Örgütsel Vatandaşlık | | | | | | |
|---------------------------|---------|------|---------------|----------------|--------|------|
| | β | SE | t | p | | |
| Adalet Algısı | 0.32 | 0.04 | 8.08 | 0.00 | | |
| Örgütsel Güven | | | | | | |
| | β | SE | t | p | | |
| Örgütsel Vatandaşlık | 0.42 | 0.08 | 5.29 | 0.00 | | |
| Direkt Etki Adalet Algısı | 1.18 | 0.05 | 22.65 | 0.00 | | |
| Toplam Etki Adalet Algısı | 1.31 | 0.05 | 27.12 | 0.00 | | |
| İnderkt etki AA+ ÖV =ÖG | | | | | | |
| | Effect | SE | LLCI%95 | ULCI%95 | | |
| | 0.13 | 0.03 | 0.08 | 0.20 | | |
| Sobel Test | z | p | Model Summary | R ² | F | p |
| | 4,61 | 0.00 | | 0.81 | 459.63 | 0.00 |

Note. N=422; Bootstrap sample size = 5.000. LL = lower limit; CI = confidence interval; UL = upper limit.

Tablo 4'e göre hemşirelerin adalet algılarının örgüte olan güvenlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = 1.18$, $t = 22.65$, $p < .01$). Bu sonuç H₁ hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Tablo 4'deki diğer bir bulgu ise hemşirelerin adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = .32$, $t = 8.08$, $p < .01$). Elde edilen bu sonuca göre araştırmanın H₂ hipotezi de desteklenmektedir. Tablo 4'deki üçüncü bulguya göre, hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel güven üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = .42$, $t = 5.29$, $p < .01$). Bu sonuç H₃ hipotezinin de desteklendiğini göstermektedir. Tablo 4'ten elde edilen son bulgu ise hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının adalet algısı ile örgütsel güven arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu yani adalet algısı ile örgütsel güven arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının bir takım etkileri sayesinde hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin etkilenebileceği

tespit edilmiştir ($\beta = .13$). Elde edilen sonuçtan hareketle Hipotez 4 hipotezinin tam olarak desteklendiğini ifade edebilmek için aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı da ayrıca test edilmelidir (Sobel, 1982, s. 291; MacKinnon vd., 2002, s. 173). Araştırmada aracı etkinin anlamlılığını test edebilmek için en yaygın ölçme araçlarından biri olan Sobel testi tercih edilmiştir (Sobel 1982). Tablo 4’de gösterilen Sobel testi sonucuna göre dolaylı etkinin (aracı etki) anlamlı olduğu görülmektedir (Sobel $z = 4.61$, $p < .01$). Ayrıca Tablo 4’de Sobel testinin sonucunu destekleyen Bootstrap güven aralığı değerleri de aynı şekilde dolaylı etkinin (aracı etki) anlamlı olduğunu desteklemektedir (CI [.18, .39]). En nihayetinde elde edilen bu sonuçlara göre Hipotez 4 hipotezinin de desteklendiği ifade edilebilir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma hemşirelerin adalet algılamaları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki dolaylı ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışlarının aracılık rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Buna ek olarak hemşirelerin adalet algıları ile örgütsel güven düzeyleri, adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla örgütsel güven seviyeleri arasındaki ikili ilişkilerin belirlenebilmesi hedefiyle tasarlanmıştır. Bu amaçları yerine getirebilmek için Türkiye’nin doğu bölgesinde bulunan bir hastanede hemşire olarak görev yapan hemşirelerden toplanan veriler yoluyla araştırma amacı doğrultusunda tasarlanan hipotezler sınanmıştır.

Araştırma kapsamında geliştirilen ilk hipoteze göre hemşirelerin adalet algısı ile örgütsel güvenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre hemşirelerin olumlu ve yüksek adalet algılarının örgütsel güvenleri üzerinde de olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları ilgili alan yazınında yer alan araştırmalarla kıyaslandığında birbirine paralel sonuçların elde edildiği gözlemlenmiştir. Örneğin Rajabi vd. (2017, s. 207)’nin farklı hastanelerde görev yapan hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında algılanan örgütsel adalet ve güven arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Top ve Tekingündüz’de (2018, s. 560) adalet algısının hemşireler arasındaki örgütsel güveni önemli ölçüde ve olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir. Chen vd. (2015)’de hemşireleri temel aldıkları araştırmalarında adalet algısının hem örgütsel güveni hem de bağlılığı önemli ölçüde etkilediğini belirlemişlerdir. Dahası Latan ve Ramli’de (2014, s. 190) bir yönetim kontrol sistemini temel aldıkları araştırmalarında özellikle elde edilen kazancın paylaşımı noktasında; örgütsel adaletin, güvenin ve örgütsel bağlılığın rolleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında algılanan adalet ile örgütsel güven arasından anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Yine benzer şekilde Öztürk ve Kurtkan’da (2020, s. 960) mavi yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında adalet algısı ile örgütsel güven arasındaki anlamlı ilişkiye dair birtakım öngörüler sunmuş ve adaletin örgütsel güvenin sağlanması noktasında önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Aksoy’da (2017) çalışanların adalet algıları ile örgütsel güvenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit ettiği çalışmada adaletin örgütsel güvenin tahsis edilmesi noktasında önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Mete ve Serin’de (2014, s. 278) çalışanlar arasındaki yüksek adalet algısının örgütsel güven duygusunu ortaya çıkardığını ve bu ilişki sayesinde çalışanların bağlılık düzeylerinin de arttığını tespit etmişlerdir. Hopkins ve Weathington (2006, s. 480) ise yakın zamanda küçülmeye gitmiş bir kuruluşta çalışmaya devam eden bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında örgütsel güvenin adalet algısının birtakım

boyutlarıyla ilişkili olduğuna ulaşmışlardır. Sonuç olarak, araştırma sonucumuz ve ilgili alan yazını adalet algısı ile örgütsel güven arasındaki yüksek ilişkiyi ortaya koymakta ve hemşirelerin olumlu adalet algısının örgütsel güveni önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir.

Araştırma kapsamında geliştirilen ikinci hipoteze göre hemşirelerin adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu sonuca göre hemşirelerin adalet algılamalarının yüksek olduğu durumlarda, örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme olasılıklarının da yüksek olabileceği ifade edilebilir. Araştırmamızın bu sonucu alan yazınında yer alan diğer çalışmalarla da paralellik göstermektedir. Ali (2016)'nin Pakistan sağlık sektörünü ele aldığı çalışmasında hemşirelerin adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde Chang (2014) ise Tayvan'da yer alan ve ülkenin ileri gelen bir hastanesinde görev alan hemşireler üzerinde tasarladığı araştırmasında, hemşirelerin algıladıkları örgütsel adalet düzeyi ne kadar yüksekse aynı şekilde örgütsel destek, fedakârlık ve işe kendini adama gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerinin de o oranda arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Song ve Seomun (2014, s. 241)'un Seul'de yer alan bir hastaneyi örneklem olarak ele aldıkları araştırmalarında hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirebilmek için otantik liderliğin ve örgütsel adalet algısının önemi bir faktör olarak kullanılabileceğini ifade etmişlerdir. Lv vd. (2012, s. 1295)'nin Çin'de bir hastanede görev yapay doktorlar ve hemşireler üzerinde boylamsal olarak gerçekleştirdikleri araştırmalarında katılımcıların adalet algılamalarının çalışan vicdanlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğunu ve vatandaşlık davranışlarının artırılmasında adaletin önemli bir faktör olarak görüldüğünü bulmuşlardır. Zeng ve arkadaşları da (2022) Covid-19 döneminde görev yapan hemşireler üzerinde tasarladıkları araştırmalarında adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki anlamlı ilişkide psikolojik sermayenin ve örgütsel bağlılığın aracı rolünün olduğunu ve hemşireler arasında vatandaşlık bilincinin gelişimi için adalet algısının önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Aynı şekilde farklı sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda da adalet algısı ile vatandaşlık davranışları arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir (Awang ve Ahmad, 2015, s. 675; Coşkun ve İsmailoğlu, 2020, s. 2). Sonuç olarak, araştırmamızda elde edilen bulgular ve ilgili alan yazının da hem hemşireler hem de farklı sektör çalışanları üzerinde tasarlanan araştırmalar incelendiğinde adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kuvvetli bir korelasyonun olduğu ve vatandaşlık davranışının oluşmasında ve gelişmesinde adalet algısının önemli bir rol oynadığı ifade edilebilir.

Araştırma kapsamında geliştirilen üçüncü hipoteze göre hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güvenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre hemşirelerde görülen yüksek örgütsel güvenin aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarını da olumlu yönde etkileyebileceği ifade edilebilir. Bu sonuçlardan yola çıkarak yapılan alan yazını taramasında olgunun birçok araştırmacı tarafından irdelendiği ve birbirine benzer sonuçların bulunduğu tespit edilmiştir. Örneğin, Lay ve arkadaşları (2020) çalışanların performans düzeyleri üzerindeki birtakım değişkenlerin etkisini araştırdıkları çalışmalarında örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını ciddi derecede etkilediğini ve örgütte ortaya çıkan güven unsurunun çalışanların vatandaşlık davranışlarının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynadığını ve bu durumun çalışan performansında da etkili olduğunu tespit

etmişlerdir. Aynı şekilde Wang ve arkadaşları (2013) da örgütte algılanan güvenin örgütsel vatandaşlık ile örgüt bağlılığı arasında aracılık rolüne sahip olduğunu ve çalışanların kurumsal vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında örgütsel güvenin önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Tokgöz ve Seymen (2013) ise örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolünü irdeledikleri araştırmalarında da örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık arasında güçlü bir ilişki gözlemişlerdir. Alan yazınında yer alan birçok araştırma sonuçları değerlendirildiğinde yine benzer sonuçların elde edildiği ve aynı zamanda örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık arasındaki anlamlı ilişkide aracı ya da düzenleyici açıdan etki eden birçok davranışsal ve yönetsel değişkenin yer aldığı çalışmalar gözlemlenmektedir (Büyükyılmaz ve Fidan, 2017, s. 503; Karimi ve Ahmadi, 2023, s. 4860; Abbasi ve Ismail, 2023, s. 1; Susanto, 2023, s. 141). Sonuç olarak araştırma bulgularından ve alan yazınında yer alan çalışmalardan hareketle örgütsel güven düzeyi yüksek olan hemşirelerin, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha sık sergiledikleri ve aynı şekilde örgütsel güven düzeyi yüksek olan hemşirelerin, görevlerinin dışında bile örgütüne faydalı olmak için çaba gösterdikleri ifade edilebilir.

Araştırma kapsamında geliştirilen dördüncü hipoteze göre hemşirelerin adalet algılamaları ile örgütsel güvenleri arasındaki dolaylı ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışlarının aracılık rolü tespit edilmiştir. Bu sonuca göre hemşirelerin adalet algılamaları ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışlarının itici bir güç olduğu ve bu ilişkinin seyrini etkilediği ifade edilebilir. Bu sonuç yine ilgili alan yazının da yer alan ve farklı sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarla kıyaslandığında birbirine paralel sonuçların elde edildiği gözlemlenmiştir. Örneğin; İsmail'in (2014) beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, çalışanların adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki anlamlı ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolünün olduğunu tespit etmiştir. Qiu ve Dooley'de (2022) hizmetkar liderlikle örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki anlamlı ilişkide prosedür adaletinin ve lidere duyulan güvenin tam manada aracılık rolünün olduğunu ifade etmişlerdir. Chhetri (2014) ise örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide güvenin iki temel boyutu olan bilişsel ve duygusal güvenin aracılık rolünü irdelemiştir. Bu araştırmasında bilişsel ve duygusal güvenin, örgütsel adalet ile vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ve ayrıca yönetime yönelik bilişsel güven ile üst düzey yöneticilere duyulan duygusal güvenin bu anlamlı ilişkide kilit bir rol oynadığını tespit etmiştir. Porkiyani ve arkadaşları (2014)'da hemşireleri örneklem olarak ele aldıkları çalışmalarında örgütsel adaletin; güveni, iş tatminini ve bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ve bu durumun hemşireler arasındaki örgütsel vatandaşlık davranışlarını da olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Diğer bir açıdan Yadav ve Gupta'nın (2017) turizm sektörü çalışanları üzerinde tasarladıkları araştırmalarında çalışanların prosedür adaletinin iş tatminini ve örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini fakat örgütsel güvenin bu anlamlı ilişkiye aracılık etmediğini bulmuşlardır. Sonuç olarak araştırma sonuçlarımızdan ve alan yazınında yer alan diğer çalışmalardan hareketle örgütsel adalet algısı yüksek olan hemşirelerin, örgütlerine karşı daha fazla güven algısı geliştirdikleri ifade edilebilir. Bu durumun nedeni olarak adalet algısının, örgütün çalışanlarına karşı adil davranıldığına inanmalarını sağlamasıdır. Bu durum, hemşirelerin örgüte daha bağlı olmalarına, örgütsel hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba göstermelerine ve örgütüne

daha fazla katkıda bulunmalarına neden olur. Ayrıca gelişen örgütsel güven algısı sayesinde hemşireler örgütsel vatandaşlık davranışlarını da daha sık sergileme eğilimi gösterirler.

Bu araştırma gerçekleştirilirken birtakım sınırlılıklarının olduğu da göz ardı edilmemiştir. Örneğin araştırma sadece Türkiye'nin doğu bölgesinde bulunan bir il merkezindeki hastanede görev yapan hemşireleri temel alması sebebiyle değişkenlerle ilgili genele yapılabilesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle ülkedeki diğer hastanelerde görev yapan hemşirelerle ilgili benzer sonuçların da ortaya çıkabileceği şeklinde bir yorum getirilememektedir. Ayrıca araştırma kesitsel olarak tasarlanmıştır ve algılarla ilgili sadece belli bir dönemdeki sonuçları ifade ettiği için önemli bir sınırlılık olarak görülmektedir. Ayrıca araştırma sırasında bazı hemşirelerin izinli, raporlu veya nöbet değişiminde olması sebebiyle araştırmaya dahil edilememesi de kayda değer bir sınırlılık olarak görülmektedir. Bu araştırmayla birlikte gelecekte gerçekleştirilebilecek çalışmalar için de birtakım öneriler geliştirilmiştir. Öncelikle kesitsel türde gerçekleştirilen bu çalışmanın yerine zaman faktörünü de temel alan boylamalı türde çalışmalar gerçekleştirilerek, daha fazla kontrol, aracı veya düzenleyici değişken eklenerek ve daha büyük örneklem, hemşire grupları ve farklı bölgelerde yer alan hastaneler de araştırmaya dahil edilerek daha genelleştirilebilir sonuçlar elde edilebilir. Özellikle araştırma bulgularının daha doğru bir şekilde yorumlanabilmesi için kontrol değişkenlerinden olan hemşirelerin örgüte olan bağlılığı, işten ayrılma niyeti ve stres düzeyleri gibi değişkenlerde araştırmalara dahil edilebilir. Son olarak araştırma bulgularını daha güvenilir kılmak için araştırma konusunun daha farklı araştırma yöntemleri kullanılarak (gözlem, mülakat, nitel araştırma) tasarlanması gerektiği de önerilmektedir.

En nihayetinde bu araştırmada, hemşirelerin adalet alguları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki dolaylı ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışlarının aracılık rolünü inceleyen bir model önerdik ve test ettik. Ayrıca hemşirelerin adalet alguları ile örgütsel güven düzeyleri, adalet alguları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiler ve ilişki yönleri de incelendi. Elde edilen sonuçlara göre, a) hemşirelerin adalet alguları ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, b) hemşirelerin adalet alguları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, c) hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, d) hemşirelerin adalet alguları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki anlamlı ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolünün olduğu, e) araştırmanın yapıldığı örneklem temel alındığında hemşirelerin adalet algularının, örgütsel güven düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının iyi yani pozitif düzeyde olduğu bulgulanmıştır.

Bu sonuçlardan yola çıkarak hemşireler, örgütleri tarafından adil bir şekilde muamele gördüklerini algıladıklarında, örgütlerine olan güven düzeyleri de artış gösterir. Aynı şekilde bu durum, hemşirelerin hem örgütlerine hem de çalışma ortamlarına karşı örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme olasılıklarının da artmasına yardımcı olur. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen hemşireler, örgütleri tarafından daha değerli ve takdir edilen bir çalışan olarak görülür aynı şekilde bu durum hemşirelerin, örgütlerine olan güven duygularının da güçlenmesine yol açar.

Özetle, hemşirelerin yüksek adalet algıları örgütlerine olan güven duygularını artırır, yüksek örgütsel güven hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasına yol açar. Bu araştırmanın sonuçlarından da anlaşılacağı üzere hemşirelerin adalet algılamaları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin kuvvetini ve yönünü örgütsel vatandaşlık davranışları etkileyebilir. Bu nedenle hemşirelerin örgüte olan güvenlerini artırmak için, hemşirelerin adalet algısını artıracak uygulamalara öncelik vermeleri gerekmektedir. Bu uygulamalar, hemşirelerin çabalarına ve performanslarına göre adil bir şekilde ödüllendirilmesini, ödül dağıtım sürecinin şeffaf ve adil olmasını ve kişilerarası ilişkilerde adil davranılmasını içerebilir. Özellikle sağlık sektörü gibi yoğun ve stresli çalışma ortamlarında çalışan hemşirelerin, adalet algılamalarını, örgüte olan güvenlerini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmak için birtakım uygulamalar önemli rol oynamaktadır. Aşağıdaki öneriler doğrultusunda örgütler, hemşirelerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini daha iyi anlayabilir ve onlara daha iyi bir iş ortamı sağlayabilirler.

- Hastane yönetimleri ve sorumlu hemşireler, diğer hemşirelerin görüş ve önerilerine değer vermeli ve onları sağlık bakım sürecinde alınacak kararlara dahil etmelidir. Bu durum, hemşirelerin örgütlerine karşı daha güvenilir ve saygın hissetmelerine yardımcı olabilir.
- Hastane yönetimleri, hemşirelerin kişisel ve profesyonel gelişimlerine yatırım yapmalıdır. Bu durum, hemşirelerin kendilerini değerli ve yetenekli hissetmelerine yardımcı olabilir.
- Hastane yönetimleri, çalışanların iş-yaşam dengesini desteklemelidir. Bu durum, hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişmesine olanak sağlayabilir.

Hastane yönetimleri, hemşirelerin kariyer gelişimi için fırsatlar sunmalıdır. Bu fırsatlar, hemşirelerin yeni beceriler öğrenmelerine, terfi etmelerine ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilir. Bu sayede hemşirelerin örgütlerine olan güven duyguları ve vatandaşlık bilinçleri olumlu yönde seyredebilir.

| | |
|-----------------------|---|
| Değerlendirme | İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme |
| Etik Beyan | Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur. *(Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İnsan Araştırmaları etik kurulu, 04/21 Nolu kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.) |
| Benzerlik Taraması | Yapıldı – Ithenticate |
| Etik Bildirim | itobiad@itobiad.com |
| Çıkar Çatışması | Çıkar çatışması beyan edilmemiştir. |
| Finansman | Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır. |
| Yazar Katkıları | Çalışmanın Tasarlanması: 1. Yazar (%20), 2. Yazar (%40), 3. Yazar (%40) Veri Toplanması: 1. Yazar (%30), 2. Yazar (%35), 3. Yazar (%35) Veri Analizi: 1. Yazar (%40), 2. Yazar (%30), 3. Yazar (%30) Makalenin Yazımı: 1. Yazar (%40), 2. Yazar (%30), 3. Yazar (%30) Makale Gönderimi ve Revizyonu: 1. Yazar (%40), 2. Yazar (%30), 3. Yazar (%30) |
| Peer-Review | Double anonymized - Two External |
| Ethical Statement | It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited. * (Erzincan Binali Yıldırım University, Human Research Ethics Committee, numbered 04/21 of the Publication Ethics Committee.) |
| Plagiarism Checks | Yes - Ithenticate |
| Conflicts of Interest | The author(s) has no conflict of interest to declare. |
| Complaints | itobiad@itobiad.com |
| Grant Support | The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research. |
| Author Contributions | Design of Study: 1. Author (%20), 2. Author (%40), 3. Author (%40) Data Acquisition: 1. Author (%30), 2. Author (%35), 3. Author (%35) Data Analysis: 1. Author (%40), 2. Author (%30), 3. Author (%30) Writing up: 1. Author (%40), 2. Author (%30), 3. Author (%30) Submission and Revision: 1. Author (%40), 2. Author (%30), 3. Author (%30) |

Kaynakça | References

- Abbasi, A., & Wan Ismail, W. K. (2023). Linking organisational citizenship behaviour and organisational trust towards reducing workplace deviance behavior in higher education. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2157538.
- Aksoy, C. (2017). Investigation of the relationship between employees' perceptions of organisational justice and organisational trust. *International Journal of Management and Administration*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.29064/ijma.328093>
- Akgerman, A. ve Sönmez, B. (2020). Birinci basamak hemşire yöneticilerine duyulan güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Uluslararası hemşirelik incelemesi*. <https://doi.org/10.1111/inr.12576> .
- Ali, N. (2016). Effect of organisational justice on organisational citizenship behaviour: a study of health sector of pakistan. *Review of Public Administration and Management*, 04(03). <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000198>
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organisational justice research: a test of mediation. *Journal of applied psychology*, 94(2), 491.
- Awang, R. and Ahmad, W. (2015). The impact of organisational justice on organisational citizenship behaviour in malaysian higher education. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n5s2p674>
- Bayer, N., & Şahin, İ. (2020). The relationship between perceived ethical leadership, organisational justice, and turnover intention among general hospital nurses. *International Journal of Health Management and Tourism*, 5(2), 123-144.
- Büyükyılmaz, O., & Fidan, Y. (2017). The Mediating Role of Organisational Trust in the Effect of Perceived Organisational Support on Organisational Citizenship Behaviour. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 500-524.
- Chang, C. (2014). Moderating effects of nurses' organisational justice between organisational support and organisational citizenship behaviors for evidence-based practice. *Worldviews on evidence-based nursing*, 11 5, 332-40 . <https://doi.org/10.1111/wvn.12054>.
- Chang, W.-Y., Ma, J.-C., Chiu, H.-T., Lin, K.-C., & Lee, P.-H. (2009). Job satisfaction and perceptions of quality of patient care, collaboration and teamwork in acute care hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 65(9), 1946-1955. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05085.x>.
- Chen, S. Y., Wu, W., Chang, C., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H., ... & Lee, S. I. (2015). Organisational justice, trust, and identification and their effects on organisational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1016-8>
- Chhetri, P. (2014). The Role of Cognitive and Affective Trust in the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviour: a Conceptual Framework. *Verslas: Teorija Ir Praktika*, 15, 170-178. <https://doi.org/10.3846/BTP.2014.17>.
- Coşkun, B., & İsmailoğlu, M. (2020). The Effect of Organisational Justice Perceived by Teachers on Organisational Citizenship Behaviours1. *Turkish Studies*, 15, 1.

Çizel, B., Selçuk, O. & Atabay, E. (2020). A systematic literature review on common method bias. *Anatolia: Journal of Tourism Research*, 31(1), 7-18.

DiPaola, M. F., Tarter, C. J., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organisational citizenship in schools: The OCB scale. *Educational leadership and reform*, 4(2), 319-341.

Diposentono, L., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Organizational justice, work discipline, and employee performance: a literature review. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(4), 327-334. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i4.145>

Güleroğlu, F. T., Akbuga, G. A., Arslan, D. E., Cerit, E., & Bahçeli, A. The Effects Of A Structured Training Programme On The Identification And Evaluation Of Judicial Cases By Nurses. *International Journal Of Health Services Research And Policy*, 6(1), 12-21.

Hadi-Moghaddam, M., Karimollahi, M., & Aghamohammadi, M. (2021). Nurses' trust in managers and its relationship with nurses' performance behaviors: a descriptive-correlational study. *BMC nursing*, 20, 1-6.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis First Edition: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press, New York.

Hızarcıoğlu, G., & Güney, S. (2022). Öğretmenlerin Kimlik Algısı ve Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 993-1021. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1056611>

Hsieh, C., Chen, S., Peng, T., Chen, P., Chen, A., & Chen, C. (2024). The relationship between workplace justice and self-evaluated nonfatal occupational accidents among healthcare employees in taiwan: an observational study. *Medicine*, 103(32), e39215. <https://doi.org/10.1097/md.00000000000039215>

Hidayah, S., & Harnoto, H. (2018). Role of organisational citizenship behaviour (OCB), perception of justice and job satisfaction on employee performance. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 9(2), 170-178.

Hopkins, SM and Weathington, BL (2006). Relationships between perceptions of justice, trust and employee attitudes in a downsized organisation. *Journal of Psychology*, 140 (5), 477-498.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modelling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 1-55.

Ismail, H. (2015). Organisational justice and citizenship behaviour, the mediating role of trust. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(1), 86. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i1.6757>

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS applied multivariate statistical techniques* (Vol. 5, p. 359). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.

Kallström, A., Al-Abdulla, O., Parkki, J., Häkkinen, M., Juusola, H., & Kauhanen, J. (2021). I had to leave. I had to leave my clinic, my city, leave everything behind in Syria. Qualitative research of Syrian healthcare workers migrating from the war-torn country. *BMJ open*, 11(11), e049941.

Karagöz, Y. (2019). SPSS-AMOS-META applied statistical analyses. Ankara: Nobel Publishing.

Karakulle, İ., Aydın, E., & Polat, H. (2022). Mediating Role of Organizational Trust in the Effect of Organizational Support Perceived By Employee on Organizational Identification: A Research in the Manufacturing Sector. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2051-2069. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1160740>

Karimi, R., & Ahmadi, F. (2023). Investigating the Effect of Employee Improvement on Organisational Citizenship Behavior with the Mediating Role of Organizational Trust and Commitment in the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. *Political Sociology of Iran*, 5(11), 4853-4881.

Khalifa, S., & Awad, N. (2018). The Relationship Between Organizational Justice And Citizenship Behavior As Perceived By Medical-Surgical Care Nurses. .

Latan, H., & Ramli, N. A. (2014). The role of organisational justice, trust and commitment in a management control system (MCS)-Gain sharing. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 4(2), 186.

Lay, Y., Basana, S. R., & Panjaitan, T. W. S. (2020). The effect of organisational trust and organisational citizenship behaviour on employee performance. *SHS Web of Conferences*, 76, 01058. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601058>

Lindell, M. K., & Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of applied psychology*, 86(1), 114.

Lindell, M. K., & Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 114-121.

Lv, A., Shen, X., Cao, Y., Su, Y., & Chen, X. (2012). Conscientiousness and Organisational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Organisational Justice. *Social Behavior and Personality*, 40, 1293-1300. <https://doi.org/10.2224/SBP.2012.40.8.1293>.

Malhotra, N. K., Kim, S. S., & Patil, A. (2006). Common method variance in IS research: A comparison of alternative approaches and a reanalysis of past research. *Management Science*, 52(12), 1865-1883.

McKenzie, S. G. (2011). Trust and organisational citizenship: A study of the relationship of the three referents of trust and the organisational citizenship of elementary school teachers. The University of Texas at San Antonio.

Mete, Y. A. and Serin, H. (2014). The effect of organisational justice and organisational trust perception on organisational commitment behaviour. *Journal of Educational Sciences Research*, 4(2), 265-286. <https://doi.org/10.12973/jesr.2014.42.15>

Mishra P. & Datta, B. (2011). Perpetual Asset Management of Customer-Based Brand Equity-The PAM Evaluator. *Current Research Journal of Social Science*, 3 (1), 34-43.

Öncü, E., Vayisoğlu, S. K., Karadağ, G., Alaçam, B., Göv, P., Selcuk Tosun, A., ... & Çatıker, A. (2021). Intention to migrate among the next generation of Turkish nurses and drivers of migration. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 487-496.

Öztürk, C. and Kurtkan, A. (2020). Field research on the relationship between organisational justice and organisational trust: Bitlis municipality staff. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 955-978. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1610>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63, 539-569.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioural research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of management*, 12(4), 531-544.

Porkiyani, M., Kaveh, D., & Samadi, S. (2014). Studying the Mediating Role of Trust, Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 2, 292-304.

Porter, M. T., Williams, K., Boaze, A., Rennert, M., & Brunson, A. (2024). Trust and organizational commitment in a postpandemic environment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 54(11), 612-618. <https://doi.org/10.1097/nna.0000000000001499>

Qiu, S. and Dooley, L. M. (2022). How servant leadership affects organisational citizenship behaviour: the mediating roles of perceived procedural justice and trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(3), 350-369. <https://doi.org/10.1108/lodj-04-2021-0146>

Rajabi, M., Abdar, Z., & Agoush, L. (2017). Organisational Justice and Trust Perceptions : A Comparison of Nurses in Public and Private Hospitals. *Middle East Journal of Family Medicine*, 15, 205-211. <https://doi.org/10.5742/MEWFM.2017.93078>.

Rustianah, R., Ardianto, R. E., & Hasyim, W. (2024). How organizational trust and commitment impact performance. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 4(5), 701-706. <https://doi.org/10.55927/mudima.v4i5.8281>

Republic of Turkey Ministry of Interior Presidency of Migration Management, 2023, Statistics of Temporary Protection. <https://en.goc.gov.tr/temporary-protection27>

Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organisational trust: Past, present, and future. *Academy of Management review*, 32(2), 344-354.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.

Song, B., & Seomun, G. (2014). The Influential Factors Related to Organisational Citizenship Behaviour of Nurses: With Focus on Authentic Leadership and Organisational Justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20, 237-246. <https://doi.org/10.1111/JKANA.2014.20.2.237>.

Susanto, A. (2023). The Role of Servant Leadership, Perceived Organisational Support (POS) on SMEs Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(1), 138-148.

Tokgöz, E. and Seymen, O. (2013). The relationship between organisational trust, individual identification and citizenship activity: a research in a state hospital. <https://doi.org/10.14783/OD.V10I39.1012000308> .

Top, M. and Tekingündüz, S. (2018). The effect of organisational justice and trust on job stress in hospital organizations. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(5), 558-566. <https://doi.org/10.1111/jnu.12419>

Turkish Statistical Institute, 2023, Consumer price index 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=tuketici-fiyat-endeksi-aralik-2023-49657&dil=1>

Wang, Y. J., Tsai, Y. H., & Lin, C. (2013). Modelling the relationship between perceived corporate citizenship and organisational commitment considering organisational trust as a moderator. *Business Ethics: A European Review*, 22(2), 218-233. <https://doi.org/10.1111/beer.12019>

Wardana, M. A., Yanita, Y., Sudarmawan, I. W. E., Wibowo, T. S., & Pandiangan, H. (2023). The analysis of organizational justice, competence and work motivation to improve the performance. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 421-427. <https://doi.org/10.37034/infv.v5i2.589>

Yadav, L., & Gupta, P. (2017). Procedural Justice, Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour: Mediating Role of Organisational Trust-Indian Tourism Industry Study. *Management and Labour Studies*, 42, 275- 292. <https://doi.org/10.1177/0258042X17718738>.

Zeng, L., Feng, F., Mu, J., Li, X., Peng, Y., & Wang, J. (2022). Psychological capital and organisational citizenship behaviour among nurses during the covid-19 epidemic: mediation of organisational commitment. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2240184/v1>

Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L., & Lou, F. (2015). The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: the mediating role of organisational justice.. *Journal of clinical nursing*, 24 15-16, 2115-24 . <https://doi.org/10.1111/jocn.12807>.